Employment Equity - Annual Report 1996-97

- Introduction
- The Office of the Auditor General of Canada
- Our Employment Equity Experience
- Employment Equity Numbers
- Our Employment Equity Plan
- APPENDIX - STATISTICS
  - Technical Notes
  - List of Tables

Introduction

This first Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada highlights employment equity activities during the period 1 April 1996 to 31 March 1997.

It also presents information on the representation of designated groups as at 31 March 1997.

The Office of the Auditor General of Canada

Enabling Legislation

The *Auditor General Act* , the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and international organizations.

Independence from Government

We are different from departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General. The first independent Auditor General was appointed in 1878.

Application of the Employment Equity Act to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act* , section 4.(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada - set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* - employing 100 or more employees.

Our Vision and Mission

Our vision and mission statements guide the work of the Office.

Our Vision

We are committed to making a difference for the Canadian people by promoting, in all our work for Parliament, answerable, honest and productive government.

Our Mission

The Office of the Auditor General of Canada conducts independent audits and examinations that provide objective information, advice and assurance to Parliament. We promote accountability and best practices in government operations.

Our Work

The principal activity of the Office is legislative auditing - providing reliable, relevant and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

Our Organization

The Office is organized into three branches - Audit Operations, Corporate Services and Executive - along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work out of the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montreal and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 520 employees at the middle manager and auditor levels.

Our Employment Equity Experience

Implementation of the New Legislation

Our strategy was one of communicating and consulting with our employees.

In our Office, the Human Resources Group is working to implement the requirements of the new legislation. In 1996-97, members of the Human Resources Group met with our employment equity committee on the subject of the new *Employment Equity Act* and, in particular, the need for a self-identification survey.

Our employment equity committee and its sub-committees, including a union representative, represent the interests of designated groups in the Office. This committee has existed in our Office for many years. Each year, it has organized events and activities to promote awareness of employment equity and diversity issues in the workplace.

The Human Resources Group also consulted with the Public Service Alliance of Canada on the self-identification survey.

During the year, the chairperson of the employment equity committee briefed the Office's Executive Committee and senior managers on the new legislation and the self-identification process. Senior managers then communicated this information to their staff.

As well, the Auditor General sent a memo to all staff explaining the legislation and provided them with the documents *Public Service Perspective on the New Legislation* and *Key Questions and Answers*, prepared by the Treasury Board Secretariat.

In order to collect the required workforce data, a self-identification questionnaire was sent to all staff in April 1997. Completion of this questionnaire was voluntary, and the information collected was confidential.

A number of measures were used to inform employees about the self-identification process (see Figure 1).

Workforce Analysis

Working with the results of our self-identification survey, we completed a workforce analysis to determine the degree of under-representation of members of designated groups in each occupational group. The results are presented in this report.

Systems Review

We conducted a general review of our employment systems, policies and practices in order to identify any employment barriers. These barriers would be any policies or practices that might have an adverse impact on the employment opportunities of designated group members.

The review focussed on recruitment, promotion and training activities in our Office. The results will be examined in light of the workforce analysis that was completed. The objective is to find explanations for under-representation and to provide a reasonable basis for corrective action.

Employment Equity Records

We have implemented procedures for the maintenance of orderly and accurate employment equity records. We have also developed information vehicles and practices to keep our employees up-to-date on employment equity matters. For example, we now have an electronic bulletin board that provides all employees with easy access to current employment equity information.

Employment Equity Environment

During 1996-97, there were a number of Office activities to support designated groups and to promote an equitable work environment (see Figure 2).

Employment Equity Numbers

The data in this report are as at 31 March 1997. These year-end numbers provide the starting point from which the Office will measure its progress in implementing the requirements of the *Employment Equity Act* .

In our second annual report, for the 1997-98 fiscal year, we will include an analysis of the numbers of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation, in those numbers, of persons who are members of each designated group.

Our employment equity numbers have been prepared on the basis of the National Occupational Classification (NOC) system, developed by Human Resources Development Canada. This system comprises 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs) - as defined in Schedule II of the *Employment Equity Regulations* - and 522 NOC unit groups.

Classifying our employees under this system shows that we have a very specialized workforce:

- The 520 employees in our Office fall into 6 of the 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs).
- Within these EEOGs, 429 employees (82.5 percent) fall into five of the 522 National Occupational Classification (NOC) unit groups (see Figures 3 and 4).
- Most of our employees (64.6 percent) are concentrated in two NOC unit groups - Middle Managers (NOC unit 0414) and Auditors (NOC unit 1111).

The following comments highlight the data in the Appendix. We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada - the 1991 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

Women

Women represented 47.9% of our workforce at 31 March 1997. Office-wide, women are not under-represented.

Women are under-represented in three groups: senior managers (by 5.1%), middle managers (by 11.1%), and professionals (by 4.7%). In total, these groups are under-represented by 27 women.

Aboriginal peoples

Across the Office, aboriginal peoples are under-represented by 1.3%, or seven people. They are under-represented in all groups, except for administrative personnel and clerical personnel.

Under-representation is greatest in the professional group.

Persons in a visible minority group

Persons in a visible minority are under-represented in our Office by 5.1% or 26 people. This under-representation is most pronounced in the professional group (4.1%, or ten people).

On a percentage basis, under-representation is greatest for clerical personnel (9.3% or seven people).

Persons with disabilities

Office-wide, persons with disabilities are under-represented by 3.8%. This under-representation exists in

102-07623/

all groups except middle managers.

The representation of persons with disabilities in the Office is concentrated in our two largest groups, middle managers and professionals. These are occupations for which the availability of persons with disabilities is significantly less than at the general workforce level.

Our Employment Equity Plan

In prior years, our employment equity committee developed an employment equity plan. This plan will be updated in light of the systems review and workforce analysis described in this report.

The new plan will specify our policies and practices aimed at providing opportunity to members of under-represented designated groups with respect to hiring, training, promotion and retention.

In a relatively small office, such as ours, the greatest opportunity for making progress on employment equity lies with our two largest groups - middle managers and professionals. We are focussing, however, on making progress, across the Office, in all designated groups.

Employment equity is an underlying value for the Office of the Auditor General of Canada. One of our guiding principles focusses on people, and includes the statement that:

We value the talent and diversity each individual brings to the Office.

The Office of the Auditor General of Canada is committed to employment equity ideals.

Our challenge is to reflect these ideals in both our workforce and our workplace.

APPENDIX - STATISTICS

Technical Notes

Report Coverage

This report contains information on our indeterminate employees and term employees of three months or more as at 31 March 1997.

Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them.

Employees who were on secondment to other organizations were asked to complete self-identification questionnaires, and are included in our numbers.

Employees who were on leave without pay from our Office at 31 March 1997 are not included in the population. These people will be given questionnaires on their return.

Data on People in the Designated Groups

All data, other than those for women, were obtained through self-identification, the process by which people identify themselves as being from one of the other three designated groups. The data on women were obtained from other human resources information.

The completeness and accuracy of employment equity data depend on employees being willing to self-identify and on being given the opportunity to do so.

Our self-identification process, including the questionnaire completed on a voluntary basis, began in April 1997. Employees who joined the Office since then were provided with the questionnaire when they began working.

At any time during the year, any employee may complete a self-identification questionnaire, available from our Human Resources Group.

List of Tables

Table 1 - Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

Table 2 - Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

Table 3 - Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

Table 4 - Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 5 - Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 6 - Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 7 - Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 8 - Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

Figure 1

Measures taken to inform staff about the self-identification process

- Memo from the Auditor General
- Covering letter from the employment equity committee chairperson attached to the self-identification survey
- *Your participation counts!* posters in our head office and each regional office
- Electronic reminders to complete the questionnaire
- Separate mailings to our employees working on secondment to other organizations
- Presentation by the chairperson of the employment equity committee to the Office's Employee Advisory Board
- Article in our internal newsletter, *Interim*

Figure 2

Employment equity activities

- Articles in our internal newsletter, *Interim* , on Women's Day and our Office initiative "Creating a Respectful Workplace"
- Participation in the Terry Fox run and CNIB crocus sale
- Office People Fair featuring materials on equity and diversity issues
- Training for Office staff on harassment and discrimination
- Training for support staff that included skills for dealing with people and differences
- Office celebration of International Women's Day highlighting equity and diversity in action
- Piloting telework arrangements to accommodate persons with disabilities
- Presentations by International Fellows and Special International Fair

---

Figure 3

Classification of OAG employees under the National Occupational Classification system

Employment Equity Occupational Group (EEOG)	Major National Occupation Classification (NOC) unit group
1-Senior Managers	0012 - Senior Managers
2-Middle and Other Managers	0414 - Middle Managers
3-Professionals	1111 - Auditors
4-Semi-professional & Technicians	N/A
7-Administrative & Senior Clerical Personnel	1221 - Administrative Officers
10-Clerical Personnel	1441 - Administrative Clerks

Figure 4

Distribution of employees by major NOC unit groups

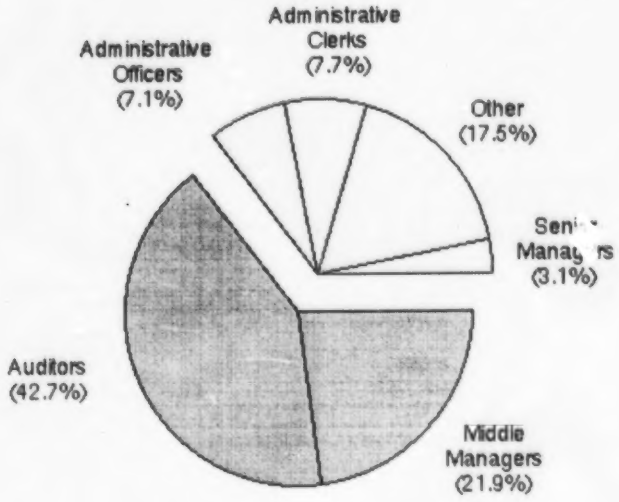

Table 1

Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
As at 31 March 1997	520	249	47.9	9	1.7	13	2.5	21	4.0
Workforce Availability			45.9		3.0		6.3		9.1

Table 2

Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

As at 31 March 1997

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
National Capital Region	464	216	46.6	7	1.5	11	2.4	21	4.5
All Other Regions	56	33	58.9	2	3.6	2	3.6	0	0.0
Total	**520**	**249**	**47.9**	**9**	**1.7**	**13**	**2.5**	**21**	**4.0**

Table 3

Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

As at 31 March 1997

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**520**	**249**	**47.9**	**9**	**1.7**	**13**	**2.5**	**21**	**4.0**
Senior Managers	16	2	12.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Middle and Other Managers	122	25	20.5	0	0.0	5	4.1	6	4.9
Professionals	250	118	47.2	1	0.4	5	2.0	14	5.6
Semi-Professionals & Technicians	14	9	64.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	44	39	88.6	4	9.1	0	0.0	0	0.0
Clerical Personnel	74	56	75.7	4	5.4	3	4.1	1	1.4

Table 4

Representation of Women by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1997

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Workforce Availability	Under-representation	
	Number	Number	Percentage	Percentage	Percentage	Number
All Occupations	**520**	**249**	**47.9**	**45.9**	**-**	**-**
Senior Managers	16	2	12.5	17.6	5.1	1
Middle and Other Managers	122	25	20.5	31.6	11.1	14
Professionals	250	118	47.2	51.9	4.7	12
Semi-Professionals & Technicians	14	9	64.3	48.5	-	-
Administrative & Senior Clerical Personnel	44	39	88.6	87.6	-	-
Clerical Personnel	74	56	75.7	72.2	-	-

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Women		Workforce Availability	Under-representation	
	Number	Number	Percentage	Percentage	Percentage	Number
Middle Managers	*114*	*21*	*18.4*	*29.1*	*10.7*	*12*
Auditors	*222*	*105*	*47.3*	*42.6*	-	-

Table 5

Representation of Aboriginal Peoples by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1997

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability	Under-representation	
	Number	Number	Percentage	Percentage	Percentage	Number
All Occupations	**520**	**9**	**1.7**	**3.0**	**1.3**	**7**
Senior Managers	16	0	0.0	2.8	2.8	-
Middle and Other Managers	122	0	0.0	1.8	1.8	2
Professionals	250	1	0.4	2.0	1.6	4
Semi-Professionals & Technicians	14	0	0.0	3.0	3.0	-
Administrative & Senior Clerical Personnel	44	4	9.1	2.4	-	-
Clerical Personnel	74	4	5.4	2.6	-	-

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability	Under-representation	
	Number	Number	Percentage	Percentage	Percentage	Number
Middle Managers	*114*	*0*	*0.0*	*2.7*	*2.7*	*3*
Auditors	*222*	*1*	*0.5*	*1.2*	*0.7*	*2*

Table 6

Representation of Persons with Disabilities by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1997

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability	Under-representation	
	Number	Number	Percentage	Percentage	Percentage	Number
All Occupations	**520**	**13**	**2.5**	**6.3**	**3.8**	**20**
Senior Managers	16	0	0.0	4.1	4.1	1
Middle and Other Managers	122	5	4.1	3.3	-	-
Professionals	250	5	2.0	3.6	1.6	4
Semi-Professionals & Technicians	14	0	0.0	5.3	5.3	1
Administrative & Senior Clerical Personnel	44	0	0.0	4.2	4.2	2
Clerical Personnel	74	3	4.1	6.0	1.9	1

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability	Under-representation	
	Number	Number	Percentage	Percentage	Percentage	Number
Middle Managers	***114***	***5***	***4.4***	***n/a***	***n/a***	***n/a***
Auditors	***222***	***5***	***2.3***	***3.3***	***1.0***	***2***

Table 7

Representation of Persons in a Visible Minority by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 1997

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability	Under-representation	
	Number	Number	Percentage	Percentage	Percentage	Number
All Occupations	**520**	**21**	**4.0**	**9.1**	**5.1**	**26**
Senior Managers	16	0	0.0	6.4	6.4	1
Middle and Other Managers	122	6	4.9	8.7	3.8	5
Professionals	250	14	5.6	9.7	4.1	10
Semi-Professionals & Technicians	14	0	0.0	8.7	8.7	1
Administrative & Senior Clerical Personnel	44	0	0.0	6.5	6.5	3
Clerical Personnel	74	1	1.4	10.7	9.3	7

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability	Under-representation	
	Number	Number	Percentage	Percentage	Percentage	Number
Middle Managers	***114***	***6***	***5.3***	***3.9***	-	-
Auditors	***222***	***14***	***6.3***	***14.4***	***8.1***	***18***

Table 8

Distribution of Employees by Designated Group and Salary Band

As at 31 March 1997

Salary Band ($s)	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage	Number	Cumulative Percentage
up to 24,999	4	0.8	2	0.8	-	0.0	1	7.7	-	0.0
25,000 - 29,999	24	5.4	16	7.2	1	11.1	1	15.4	-	0.0
30,000 - 34,999	59	16.7	48	26.5	2	33.3	1	23.1	1	4.8
35,000 - 39,999	65	29.2	53	47.8	4	77.8	-	23.1	1	9.5
40,000 - 44,999	38	36.5	24	57.4	1	88.9	-	23.1	3	23.8
45,000 - 49,999	42	44.6	21	65.9	1	100.0	-	23.1	1	28.6
50,000 - 54,999	46	53.3	23	75.1	-	100.0	1	30.8	1	33.3
55,000 - 59,999	55	63.8	19	82.7	-	100.0	2	46.2	2	42.9
60,000 - 64,999	34	70.4	17	89.6	-	100.0	2	61.5	2	52.4
65,000 - 69,999	31	76.3	4	91.2	-	100.0	-	61.5	5	76.2
70,000 - 74,999	23	80.8	7	94.0	-	100.0	2	76.9	-	76.2
75,000 - 79,999	22	85.0	7	96.8	-	100.0	-	76.9	1	81.0
80,000 - 84,999	25	89.8	2	97.6	-	100.0	2	92.3	2	90.5
85,000 - 89,999	10	91.7	2	98.4	-	100.0	1	100.0	-	90.5
90,000 - 94,999	8	93.3	2	99.2	-	100.0	-	100.0	1	95.2
95,000 - 99,999	13	95.8	0	99.2	-	100.0	-	100.0	-	95.2
100,000 +	22	100.0	2	100.0	-	100.0	-	100.0	1	100.0
Total	**520**	**100.0**	**248**	**100.0**	**9**	**100.0**	**13**	**100.0**	**21**	**100.0**

L'équité en matière d'emploi - Rapport annuel 1996-1997

- Introduction
- Le Bureau du vérificateur général du Canada
- Notre expérience relative à l'équité en matière d'emploi
- Nos données sur l'équité en matière d'emploi
- Notre plan d'équité en matière d'emploi
- ANNEXE - STATISTIQUES
  - Notes techniques
  - Liste des tableaux

Introduction

Ce premier *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada* décrit les activités relatives à l'équité en matière d'emploi pour la période du 1er avril 1996 au 31 mars 1997.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 1997.

Le Bureau du vérificateur général du Canada

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général,* la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance du gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et organismes en raison de notre indépendance face au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel, et un mandat de dix ans pour le vérificateur général. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

Application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada - comme il est énoncé à la Partie II de l'Annexe 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* - comptant 100 employés ou plus.

Notre vision et notre mission

Les énoncés de la vision et de la mission du Bureau orientent ses activités.

Notre vision

Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.

Notre mission

Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. Le vérificateur général vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.

Activités du BVG

La principale activité du Bureau est la vérification législative - fournir des assurances fiables, pertinentes et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes afin d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales, les Opérations de vérification, les Services corporatifs et le Bureau de direction, de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel de vérification travaille à l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé, et les deux tiers environ de nos 520 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

Notre expérience relative à l'équité en matière d'emploi

Mise en application de la nouvelle Loi

Notre stratégie consistait à communiquer avec nos employés et à les consulter.

À notre bureau, la Direction des ressources humaines voit à mettre en application les exigences de la nouvelle loi et des règlements afférents. En 1996-1997, les membres de la Direction des ressources humaines et notre comité sur l'équité en matière d'emploi se sont réunis pour discuter de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, en particulier, de la nécessité de tenir un sondage sur la déclaration volontaire.

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités, notamment un représentant syndical, défendent les intérêts des groupes désignés du Bureau. D'ailleurs, ce comité existe depuis maintes années à notre bureau. Tous les ans, il organise des activités et des manifestations dans le but de sensibiliser les employés aux questions de l'équité et de la diversité en milieu de travail.

La Direction des ressources humaines a aussi consulté l'Alliance de la fonction publique du Canada au

sujet du sondage sur la déclaration volontaire.

Pendant l'année, la présidente du Comité sur l'équité en matière d'emploi a renseigné le Conseil de direction et les hauts fonctionnaires du Bureau sur la nouvelle Loi et le processus de déclaration volontaire. Les hauts fonctionnaires ont ensuite communiqué cette information à leur personnel.

De même, le vérificateur général a fait parvenir une note de service à tout le personnel pour expliquer la Loi et il lui a transmis les documents intitulés *Aperçu de la nouvelle* Loi sur l'équité en matière d'emploi *dans l'optique de la fonction publique* et *La nouvelle* Loi sur l'équité en emploi : *Questions et réponses à l'intention des gestionnaires et du personnel* , préparés par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Afin de recueillir les données nécessaires sur l'effectif, on a transmis un questionnaire de déclaration volontaire à tout le personnel en avril 1997. Les personnes qui l'ont rempli l'ont fait volontairement, et l'information recueillie est confidentielle.

On a appliqué un certain nombre de mesures afin de faire connaître le processus de déclaration volontaire aux employés (voir la figure 1).

Analyse de l'effectif

À partir des résultats de notre sondage fondé sur la déclaration volontaire, nous avons effectué une analyse de l'effectif afin de déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle. Les résultats sont présentés dans le présent rapport.

Examen des systèmes

Nous avons effectué un examen général de nos systèmes, de nos politiques et de nos pratiques d'embauche afin de déterminer les obstacles à l'emploi, ces obstacles étant les politiques ou les pratiques qui pourraient avoir une incidence négative sur les perspectives d'emploi des membres de groupes désignés.

L'examen était centré sur les activités de recrutement, de promotion et de formation du Bureau. Les résultats seront examinés en fonction de l'analyse de l'effectif qui a été menée. Nous voulons ainsi déterminer les causes de la sous-représentation et obtenir une assise raisonnable pour la mise en oeuvre de mesures correctives.

Dossiers de l'équité en matière d'emploi

Nous avons mis en oeuvre des procédures pour la tenue de dossiers ordonnés et exacts sur l'équité en matière d'emploi et nous avons aussi préparé à l'intention de nos employés des outils et des pratiques d'information sur les questions d'équité en matière d'emploi. Par exemple, nous avons maintenant un tableau d'affichage électronique qui permet à tout le personnel d'accéder rapidement à de l'information à jour sur l'équité en matière d'emploi.

Contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau

En 1996-1997, le Bureau a participé à un certain nombre d'activités afin d'appuyer les groupes désignés et de promouvoir un milieu de travail équitable (voir la figure 2).

Nos données sur l'équité en matière d'emploi

Les données du présent rapport datent du 31 mars 1997. C'est à partir de ces données de fin d'exercice que le Bureau mesurera ses progrès dans la mise en oeuvre des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Dans notre deuxième rapport annuel traitant du présent sujet, celui de l'exercice 1997-1998, nous inclurons une analyse du nombre d'employés engagés, promus et ayant quitté leur emploi de même que le niveau de représentation à l'intérieur de ce nombre des personnes faisant partie de chaque groupe désigné.

Nos données sur l'équité en matière d'emploi ont été préparées à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP), établie par Développement des ressources humaines Canada. Ce système comprend 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE) - comme il est défini à l'Annexe II du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* - et 522 groupes de base de la CNP.

La classification de nos employés selon ce système indique que notre effectif est très spécialisé :

- Les 520 employés du Bureau entrent dans six des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE).
- À l'intérieur de ces CPEE, 429 employés (82,5 p. 100) entrent dans cinq des 522 groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) (voir les figures 3 et 4).
- La plupart de nos employés (64,6 p. 100) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP - les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP) et les vérificateurs(trices) (groupe 1111 de la CNP).

Les commentaires qui suivent font ressortir les points saillants des données de l'annexe. Nous avons comparé notre représentation dans chaque groupe désigné et les données les plus récentes sur la disponibilité de la population active fournies par Développement des ressources humaines Canada, dans son rapport de 1991 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes

Les femmes représentaient 47,9 % de notre effectif au 31 mars 1997. Dans l'ensemble du Bureau, les femmes ne sont pas sous-représentées.

Les femmes sont sous-représentées au sein de trois groupes : les cadres supérieurs(res) (de 5,1 %), les cadres intermédiaires (de 11,1 %) et les professionnels(les) (de 4,7 %). Au total, la sous-représentation au sein de ces groupes est de 27 femmes.

Autochtones

Au Bureau, la sous-représentation des Autochtones est de 1,3 %, ou sept personnes. Ils sont sous-représentés dans tous les principaux groupes, sauf pour le personnel administratif et le personnel de bureau.

La sous-représentation se retrouve principalement au sein du groupe des professionnels(les).

Membres de minorité visible

La sous-représentation des personnes provenant d'une minorité visible à notre bureau est de 5,1 %, ou 26 personnes. Cette sous-représentation est plus prononcée au sein du groupe des professionnels(les) (4,1 % ou 10 personnes).

En pourcentage, la sous-représentation est la plus importante au sein du personnel de bureau (9,3 % ou sept personnes).

Personnes handicapées

Au Bureau, la sous-représentation des personnes handicapées est de 3,8 %. Cette sous-représentation existe au sein de tous les groupes, sauf pour les cadres intermédiaires.

La représentation des personnes handicapées à notre bureau est concentrée dans nos deux plus grands groupes, les cadres intermédiaires et les professionnels(les). Ce sont les catégories professionnelles où la disponibilité de personnes handicapées est beaucoup moindre qu'au niveau de l'ensemble de la population active.

Notre plan d'équité en matière d'emploi

Au cours des dernières années, notre comité sur l'équité en matière d'emploi a élaboré un plan d'équité touchant les emplois. Ce plan sera réorienté à la lumière des conclusions que l'on tirera de l'examen des systèmes et de l'analyse de l'effectif, décrits dans le présent document.

Le plan précisera nos politiques et nos pratiques ayant pour objet de fournir aux membres des groupes désignés sous-représentés des perspectives de recrutement, de formation, de promotion et de maintien en fonction.

Dans un bureau de taille assez réduite, comme le nôtre, la plus grande possibilité d'évolution en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi réside dans nos deux groupes les plus importants, les cadres intermédiaires et les professionnels(les). Nous sommes déterminés, cependant, à faire des progrès dans l'ensemble du Bureau, dans le cas de tous les groupes désignés.

L'équité en matière d'emploi est une valeur sous-jacente du Bureau du vérificateur général du Canada. L'un de nos principes directeurs est axé sur les ressources humaines, comme l'indique l'énoncé suivant :

> Nous mettons en valeur le talent et la diversité que tous et chacun apportent au Bureau.

Le Bureau du vérificateur général du Canada a pris un engagement à l'égard des idéaux de l'équité en matière d'emploi.

L'enjeu pour nous consiste à faire en sorte que ces idéaux se répercutent sur notre effectif et notre milieu de travail.

ANNEXE - STATISTIQUES

Notes techniques

Étendue du Rapport

Le présent rapport renferme de l'information sur nos employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus au 31 mars 1997.

Étant donné le roulement rapide d'étudiants et d'employés occasionnels, nous ne communiquons aucune information à leur sujet.

Les employés détachés auprès d'autres organisations ont été priés de remplir le questionnaire de déclaration volontaire et ils ont été inclus dans nos données.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 1997 ne sont pas inclus dans la population. Ces personnes recevront un questionnaire à leur retour au Bureau.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent de la déclaration volontaire, processus par lequel les employés déclarent faire partie de l'un des trois groupes désignés. Les données sur les femmes ont été obtenues à partir d'autre information sur les ressources humaines.

Pour assurer l'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi, les employés doivent consentir à la déclaration volontaire et avoir la possibilité de la produire.

Notre processus de déclaration volontaire, y compris le questionnaire rempli sur une base volontaire, a été amorcé en avril 1997. Les employés qui ont été recrutés depuis lors ont reçu le questionnaire lorsqu'ils ont commencé à travailler.

À n'importe quel moment pendant l'année, un employé peut remplir un questionnaire de déclaration volontaire qu'il obtiendra auprès de la Direction des ressources humaines.

Liste des tableaux

Tableau 1 - Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général

Tableau 2 - Répartition des employés, selon le groupe désigné et la région de travail

Tableau 3 - Représentation des groupes désignés, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Tableau 4 - Représentation des *femmes* , selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 5 - Représentation des *Autochtones* , selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 6 - Représentation des *personnes handicapées* , selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 7 - Représentation des *membres d'une minorité visible* , selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 8 - Répartition des employés, selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

Figure 1

Mesures prises pour informer le personnel sur le processus de déclaration volontaire

- Note de service du vérificateur général
- Lettre de la présidente du Comité sur l'équité en matière d'emploi accompagnant le questionnaire de déclaration volontaire
- Affiches portant le message *Votre participation compte!* à l'administration centrale et dans chaque bureau régional
- Rappels électroniques pour demander de remplir le questionnaire
- Lettres individuelles aux employés détachés auprès d'autres organisations
- Exposé présenté par la présidente du Comité sur l'équité en matière d'emploi au Conseil consultatif des employés du Bureau
- Article dans notre bulletin interne - *Interim*

Figure 2

Activités liées à l'équité en matière d'emploi

- Articles dans notre bulletin interne *Interim* sur la Journée des femmes et initiative du Bureau appelée « Création d'un milieu de travail respectueux »
- Participation à la course Terry Fox et à la vente de crocus de l'INCA
- Présentation de documents sur les questions touchant l'équité et la diversité à l'occasion de la Kermesse des ressources humaines du Bureau
- Formation sur le harcèlement et la discrimination, à l'intention du personnel du Bureau
- Formation pour les employés de soutien portant, entre autres, sur l'art de traiter avec les gens et le respect des différences
- Célébration par le Bureau de la Journée internationale de la femme soulignant l'équité et la diversité dans l'action
- Projet pilote de télétravail pour les personnes handicapées
- Exposés par des boursiers du Programme international de stage et tenue d'une kermesse internationale spéciale

Figure 3

Classification des employés du BVG selon la Classification nationale des professions

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Principal groupe de base de la Classification nationale des professions
1-Cadres supérieurs(res)	0012 - Cadres supérieurs(res)
2- Cadres intermédiaires et autres administrateurs(trices)	0414 - Cadres intermédiaires
3- Professionnels(les)	1111 - Vérificateurs(trices)
4- Personnel semi-professionnel et technique	s.o.
7- Personnel administratif et de bureau principal	1221 - Agents(tes) d'administration
10- Personnel de bureau	1441 - Commis de soutien administratif

Figure 4

Répartition des employés, selon le principal groupe de base de la CNP

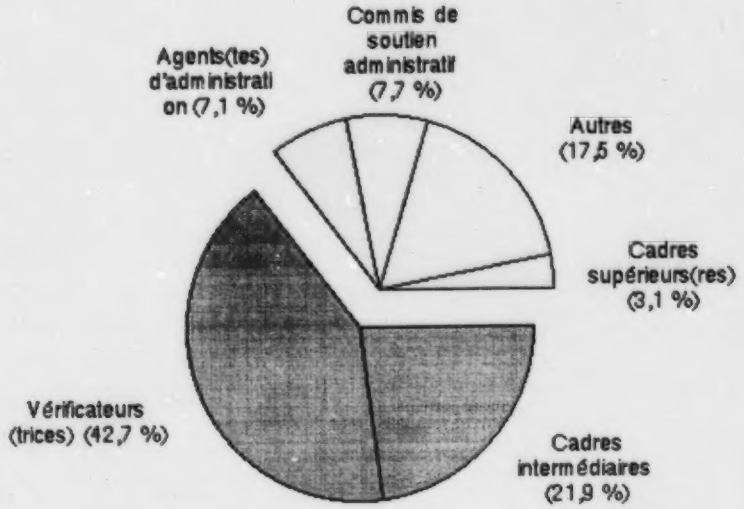

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Au 31 mars 1997	520	249	47,9	9	1,7	13	2,5	21	4,0
Disponibilité au sein de la population active			45,9		3,0		6,3		9,1

Tableau 2

Répartition des employés, selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 1997

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Région de la capitale nationale	464	216	46,6	7	1,5	11	2,4	21	4,5
Toutes les autres régions	56	33	58,9	2	3,6	2	3,6	0	0,0
Total	**520**	**249**	**47,9**	**9**	**1,7**	**13**	**2,5**	**21**	**4,0**

Tableau 3

Représentation des groupes désignés, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 1997

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**520**	**249**	**47,9**	**9**	**1,7**	**13**	**2,5**	**21**	**4,0**
Cadres supérieurs(res)	16	2	12,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs(trices)	122	25	20,5	0	0,0	5	4,1	6	4,9
Professionnels(les)	250	118	47,2	1	0,4	5	2,0	14	5,6
Personnel semi-professionnel et technique	14	9	64,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	44	39	88,6	4	9,1	0	0,0	0	0,0
Personnel de bureau	74	56	75,7	4	5,4	3	4,1	1	1,4

Tableau 4

Représentation des femmes, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1997

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active	Sous-représentation	
	Nbre	Nbre	%	%	%	Nbre
Ensemble des catégories professionnelles	**520**	**248**	**47,9**	**45,9**	**-**	**-**
Cadres supérieurs(res)	16	2	12,5	17,6	5,1	1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (trices)	122	25	20,5	31,6	11,1	14
Professionnels(les)	250	118	47,2	51,9	4,7	12
Personnel semi-professionnel et technique	14	9	64,3	48,5	-	-
Personnel administratif et de bureau principal	44	39	88,6	87,6	-	-
Personnel de bureau	74	56	75,7	72,2	-	-

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active	Sous-représentation	
	Nbre	Nbre	%	%	%	Nbre
Cadres intermédiaires	*114*	*21*	*18,4*	*29,1*	*10,7*	*12*
Vérificateurs(trices)	*222*	*105*	*47,3*	*42,6*	-	-

Tableau 5

Représentation des Autochtones, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1997

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active	Sous-représentation	
	Nbre	Nbre	%	%	%	Nbre
Ensemble des catégories professionnelles	**520**	**9**	**1,7**	**3,0**	**1,3**	**7**
Cadres supérieurs(res)	16	0	0,0	2,8	2,8	-
Cadres intermédiaires et autres administrateurs(trices)	122	0	0,0	1,8	1,8	2
Professionnels(les)	250	1	0,4	2,0	1,6	4
Personnel semi-professionnel et technique	14	0	0,0	3,0	3,0	-
Personnel administratif et de bureau principal	44	4	9,1	2,4	-	-
Personnel de bureau	74	4	5,4	2,6	-	-

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active	Sous-représentation	
	Nbre	Nbre	%	%	%	Nbre
Cadres intermédiaires	*114*	*0*	*0,0*	*2,7*	*2,7*	*3*
Vérificateurs(trices)	*222*	*1*	*10,5*	*1,2*	*0,7*	*2*

Tableau 6

Représentation des personnes handicapées, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1997

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active	Sous-représentation	
	Nbre	Nbre	%	%	%	Nbre
Ensemble des catégories professionnelles	**520**	**13**	**2,5**	**6,3**	**3,8**	**20**
Cadres supérieurs(res)	16	0	0,0	4,1	4,1	1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs (trices)	122	5	4,1	3,3	-	-
Professionnels(les)	250	5	2,0	3,6	1,6	4
Personnel semi-professionnel et technique	14	0	0,0	5,3	5,3	1
Personnel administratif et de bureau principal	44	0	0,0	4,2	4,2	2
Personnel de bureau	74	3	4,1	6,0	1,9	1

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active	Sous-représentation	
	Nbre	Nbre	%	%	%	Nbre
Cadres intermédiaires	*114*	*5*	*4,4*	s.o.	s.o.	s.o.
Vérificateurs(trices)	*222*	*5*	*2,3*	*3,3*	*1,0*	*2*

Tableau 7

Représentation des membres d'une minorité visible, selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 1997

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active	Sous-représentation	
	Nbre	Nbre	%	%	%	Nbre
Ensemble des catégories professionnelles	**520**	**21**	**4,0**	**9,1**	**5,1**	**26**
Cadres supérieurs(res)	16	0	0,0	6,4	6,4	1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs(trices)	122	6	4,9	8,7	3,8	5
Professionnels(les)	250	14	5,6	9,7	4,1	10
Personnel semi-professionnel et technique	14	0	0,0	8,7	8,7	1
Personnel administratif et de bureau principal	44	0	0,0	6,5	6,5	3
Personnel de bureau	74	1	1,4	10,7	9,3	7

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active	Sous-représentation	
	Nbre	Nbre	%	%	%	Nbre
Cadres intermédiaires	*114*	*6*	*5,3*	*3,9*	-	-
Vérificateurs(trices)	*222*	*14*	*6,3*	*14,4*	*8,1*	*18*

Tableau 8

Répartition des employés, selon le groupe désigné et l'échelle de rémunération

Au 31 mars 1997

Échelle de rémunération ($)	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nbre	CUM %	Nbre	CUM %	Nbre	CUM %	Nbre	CUM %	Nbre	CUM %
jusqu'à 24 999	4	0,8	2	0,8	-	0,0	1	7,7	-	0,0
25 000 - 29 999	24	5,4	16	7,2	1	11,1	1	15,4	-	0,0
30 000 - 34 999	59	16,7	48	26,5	2	33,3	1	23,1	1	4,8
35 000 - 39 999	65	29,2	53	47,8	4	77,8	-	23,1	1	9,5
40 000 - 44 999	38	36,5	24	57,4	1	88,9	-	23,1	3	23,8
45 000 - 49 999	42	44,6	21	65,9	1	100,0	-	23,1	1	28,6
50 000 - 54 999	46	53,3	23	75,1	-	100,0	1	30,8	1	33,3
55 000 - 59 999	55	63,8	19	82,7	-	100,0	2	46,2	2	42,9
60 000 - 64 999	34	70,4	17	89,6	-	100,0	2	61,5	2	52,4
65 000 - 69 999	31	76,3	4	91,2	-	100,0	-	61,5	5	76,2
70 000 - 74 999	23	80,8	7	94,0	-	100,0	2	76,9	-	76,2
75 000 - 79 999	22	85,0	7	96,8	-	100,0	-	76,9	1	81,0
80 000 - 84 999	25	89,8	2	97,6	-	100,0	2	92,3	2	90,5
85 000 - 89 999	10	91,7	2	98,4	-	100,0	1	100,0	-	90,5
90 000 - 94 999	8	93,3	2	99,2	-	100,0	-	100,0	1	95,2
95 000 - 99 999	13	95,8	0	99,2	-	100,0	-	100,0	-	95,2
100 000 +	22	100,0	2	100,0	-	100.0	-	100,0	1	100,0
Total	**520**	**100,0**	**249**	**100,0**	**9**	**100,0**	**13**	**100,0**	**21**	**100,0**

CUM % = Pourcentage cumulatif